

Jadwiga Florczak-Bywalec^{*}

PROBLEMY KOBIET PRACUJĄCYCH ZAWODOWO

1. Uwagi wstępne

Wyodrębnienie w badaniach grupy kobiet wynika przede wszystkim ze społecznych aspektów ich pracy zawodowej. Stanowią one 44% zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej, przy czym 75% z nich to mężatki. Łączą one pracę zawodową z obowiązkami macierzyńskimi i zadaniami gospodyń domu. Nie pozostaje to bez wpływu na możliwości uzupełniania przez te kobiety kwalifikacji zawodowych, a także na ich szanse awansu w pracy. Uszczupla również możliwości oddziaływania wychowawczego na własne dzieci. Z punktu widzenia zakładu pracy są one często pracownikami kłopotliwymi, gorszymi.

Choć praca zawodowa kobiet stała się zjawiskiem powszechnym i zaakceptowanym w zasadzie przez nasze społeczeństwo, wciąż problemem jest ich podwójne obciążenie obowiązkami. Trudności w sprostaniu tym obowiązkom stanowią uzasadnienie poglądów wciąż jeszcze spotykanych przeciwników zatrudniania kobiet¹. Jeśli nawet jednak przyjąć, że ze społecznego punktu widzenia bardziej korzystna jest sytuacja, gdy kobieta nie pracuje zawodowo i sama zajmuje się dziećmi i domem, to nie można przyjąć, że taka sytuacja jest korzystna dla niej samej, dla rozwoju jej osobowości. Praca zawodowa bowiem daje kobietom możliwość pełnego i aktywnego uczestnictwa w całokształcie życia społecznego.

Znaczenie tych zagadnień wzrosło wraz z ilościowymi i jakościowymi zmianami w zatrudnieniu, jakie zaszły w okresie po-

^{*} Dr, adiunkt w Katedrze Planowania i Polityki Ekonomicznej UŁ.

¹ Por. Sytuacja społeczno-zawodowa kobiet w 1983 r., GUS, Statystyka Polski 21, Warszawa 1984, s. 96; blisko 10% biernych zawodowo kobiet podało jako przyczynę niewykonywania pracy zawodowej: "mąż nie wyraża zgody".

wojennym. Szybkie tempo wzrostu zatrudnienia kobiet zaliczane jest do najbardziej charakterystycznych przemian w zatrudnieniu w tym okresie. Obrazuje to wzrost poziomu aktywności zawodowej kobiet. W 1978 r. wśród kobiet poza rolnictwem (w wieku 15 lat i więcej) pracowało 52,9% wobec 35,7% w 1950 r. Wśród kobiet w wieku 18-59 lat poziom aktywności zawodowej zwiększył się z 40,6 w 1950 r. do 68,8 w 1978 r.

Z punktu widzenia polityki zatrudnienia i polityki społecznej istotne znaczenie ma analiza poziomu aktywności według grup wieku. Trzeba zwrócić uwagę na bardzo duży wzrost współczynnika aktywności zawodowej kobiet w grupie wieku 25-34. W latach 1950-1970 nastąpiło prawie podwojenie tego współczynnika. W okresie 1970-1978 nastąpił dalszy wzrost aktywności zawodowej kobiet we wszystkich grupach wieku między 25 a 55 rokiem życia. W porównaniu np. z Francją czy RFN współczynniki aktywności zawodowej kobiet są u nas prawie dwukrotnie wyższe. Dominujący model aktywności zawodowej kobiet w większości krajów Europy cechuje spadek aktywności zawodowej kobiet w grupie wieku 24-34. Podobna prawidłowość występowała w Polsce do 1960 r. Później jednak obserwujemy bardzo poważny wzrost aktywności zawodowej kobiet w okresie czynnego macierzyństwa, a więc głównie w wieku 24-30².

Należy zwrócić uwagę, że zmiany w zatrudnieniu kobiet do 1970 r. miały przede wszystkim charakter ilościowy. Potem nasiliło się znaczenie zmian jakościowych. Na przykład w latach 1970-1980 wzrosła ponad dwukrotnie liczba kobiet z wykształceniem wyższym oraz policealnym i średnim zawodowym. Obserwujemy przesuwanie się dominanty aktywności zawodowej ku wyższym grupom wieku kobiet. O ile w 1950 r. najwyższe współczynniki występowały w grupach 18-24 lata, to w 1970 r. znajdujemy je w grupach 25-40 lat, a w 1978 r. w grupie 30-45 lat. Wiąże się to ze wzrostem poziomu wykształcenia coraz starszych kobiet.

Z roku na rok poprawia się poziom wykształcenia. Wykształcone młode kobiety przesuwają się będą do wyższych grup wieku. Należy przypuszczać, że za lat dwadzieścia odsetek kobiet z wy-

² Por. M. K a b a j, System zatrudnienia, [w:] Społeczne aspekty rozwoju gospodarczego, praca zbiorowa pod red. J. Daneckiego, Warszawa 1974, s. 341-363.

kształceniem podstawowym wśród pracujących zawodowo znacznie maleje. Z wysokim poziomem kwalifikacji kobiet łączy się zjawisko trwałości zatrudnienia oraz wzrost ich aspiracji zawodowych zarówno w zakresie awansu zawodowego jak i wynagrodzenia za pracę. Powstaje w związku z tym nie tyle nowy, ile z uwagi na skalę, konieczny do uwzględnienia problem innego spojrzenia na wykorzystanie kobiecych zasobów pracy. Dotychczas z reguły część tych zasobów traktowano jako rezerwę, którą w zależności od potrzeb można było wykorzystywać. Zależnie od potrzeb uruchamiano instrumenty aktywizujące lub dezaktywizujące część tych zasobów

Działania w kierunku racjonalizacji zatrudnienia, tak ważne w obecnej sytuacji na rynku pracy, nie powinny usuwać na dalszy plan spraw poszczególnych pracowników. Piszac o pracy zawodowej kobiet podkreśla się przede wszystkim znaczenie tej pracy z punktu widzenia gospodarki narodowej i z punktu widzenia budżetu rodziny. Rzadziej mówi się po prostu o satysfakcji jaką praca daje kobietom. Są jednak wyniki badań socjologicznych, z których wynika, że wiele kobiet satysfakcję tę ceni sobie nader wysoko³.

Polityka zatrudnienia winna zmierzać do zapewnienia zgodności między jej racjonalnymi i humanistycznymi aspektami.

Celem analizy wyników badań jest ocena racjonalności i humanistycznych aspektów zatrudnienia kobiet oraz próba odpowiedzi na pytanie, co powinny uwzględniać podejmowane na różnych szczeblach zarządzania decyzje dotyczące pracy zawodowej kobiet, aby były akceptowane przez nie same. Wykorzystując informacje zawarte w ankietach analiza dotyczy następujących problemów:

- przygotowanie do zawodu i zadowolenie z pracy,
- ocena racjonalności zatrudnienia kobiet,
- motywy podejmowania pracy zawodowej przez kobiety,
- trudności w godzeniu funkcji zawodowych i domowych,
- poglądy kobiet na formy zatrudnienia.

³ Por. M. Jakubowicz, Racjonalne zatrudnienie a praca kobiet, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1971, nr 4; J. Piotrowski, Struktura aktywności zawodowej kobiet zamężnych w Polsce, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1969, nr 6.

2. Charakterystyka respondentek

2.1. Wykształcenie, wiek i stan cywilny

Wśród 2143 osób, które wypełniły ankiety, kobiety stanowiły 44,4% (951). Dominowały one wśród respondentów z wykształceniem średnim stanowiąc 54,0% tej grupy (411). W grupie z wykształceniem wyższym było ich 42,3% (318), a z zasadniczym zawodowym 35,2% (222)⁴.

Zdecydowana większość badanych to mężatki (62,7%). Drugą grupą pod względem liczebności były panny (28,7%). Stosunkowo niewielką część stanowiły rozwiedzione, wdowy oraz te, które podały stan wolny nie precyzując do której z grup należą (8,6%). O ile wśród kobiet z wyższym i średnim wykształceniem struktura według stanu cywilnego była podobna (65% mężatek, około 25% panien), to wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym było blisko 40% panien i 53% mężatek. Wynika to ze struktury wieku badanych grup. Wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym najwięcej było kobiet młodych (poniżej 25 roku życia).

W całej badanej zbiorowości blisko połowę (48,2%) stanowiły kobiety młode – takie, które nie przekroczyły trzydziestego roku życia. Tylko 6% respondentek znalazło się w grupie najstarszych – 46 lat i więcej. Najmłodsze były kobiety z wykształceniem zasadniczym (60% w grupie do 30 lat), nieco starsze ze średnim (prawie 48% w grupie do 30 lat) i najstarsze z wyższym (analogiczny udział 41,5%).

⁴ Struktura ta nie wynika z założenia badań lecz ze zwrotności ankiet w poszczególnych poziomach wykształcenia oraz ze struktury badanych według płci.

Tabela 1⁵

Respondentki według wieku i wykształcenia

Wykształcenie	Grupy wieku				Razem
	18-25	26-30	31-45	46 i więcej	
wyższe	13 4,0	119 37,4	169 53,1	15 4,7	318 100% a
średnie	106 25,8	89 21,6	187 45,5	32 7,8	411 100% a
zasadnicze zawodowe	84 37,8	49 22,0	77 34,7	9 4,0	222 100% a
Ogółem	203 21,4	254 26,8	433 45,7	56 5,9	951 100% a

a Udziały nie dopełniają się do 100, ponieważ kilka osób nie udzieliło odpowiedzi.

2.2. Sytuacja rodzinna

Blisko 60% (560) badanych kobiet miało dzieci. Wśród kobiet z wykształceniem wyższym stanowiły one najmniejszą część (55,7%), a w grupie z wykształceniem średnim największą (62%). Dla dalszej analizy przydatna będzie bardziej charakterystyka tej części kobiet, które mają dzieci.

Tabela 2

Struktura kobiet posiadających dzieci według liczby dzieci i wykształcenia

Wykształcenie	Razem	Liczba dzieci			
		1	2	3	4
wyższe	100,0	58,7	38,9	2,2	0,0
średnie	100,0	58,8	38,0	3,1	0,0
zasadnicze zawodowe	100,0	56,2	39,8	3,9	0,8
Ogółem	100,0	58,2	38,7	3,0	0,1

⁵ We wszystkich tablicach, pod którymi nie podano źródła, dane są wynikami badań ankietowych.

Około 60% kobiet, które mają dzieci to matki jednego dziecka, blisko 40% - dwojga. Tylko kilka kobiet miało troje dzieci, a jedna czworo. Z badań nie wynika często sygnalizowana w literaturze zależność między poziomem wykształcenia kobiet a liczbą dzieci. Nieco większy jest wprawdzie udział kobiet z dwojgiem i więcej dzieci wśród respondentek z wykształceniem zasadniczym, ale w dwóch pozostałych grupach nie ma żadnych różnic. Sądzić należy, że przyczyną tylko tak niewielkiej różnicy występującej w przypadku kobiet z wykształceniem zasadniczym jest ich wiek. Są one w większości młode i można przypuszczać, że urodzą jeszcze kolejne dzieci.

2.3. Przygotowanie do pracy, zawód i zajmowane stanowisko

Z uwagi na zróżnicowanie w strukturze szkolnictwa i w strukturze zawodowej charakterystykę przedstawimy oddzielnie dla poszczególnych poziomów wykształcenia.

Ponad 50% respondentek z wyższym wykształceniem ukończyło uniwersytety, 39% politechniki, 6% to absolwentki szkół ekonomicznych i 2% innych specjalności. W strukturze zawodowej natomiast (zawody wyuczone) najliczniejszą grupę stanowiły ekonomistki (42,8%) oraz te, które legitymowały się zawodem inżyniera (39%). Dalsze miejsca zajęły specjalistki nauk humanistycznych i społecznych (6,9%), prawniczki (5,7%) i specjalistki nauk ścisłych (3,1%). Wynika to z tego, że na łódzkim rynku pracy ekonomiści rekrutują się przede wszystkim z wydziału ekonomiczno-socjologicznego funkcjonującego w strukturze Uniwersytetu Łódzkiego.

Wśród kobiet z wykształceniem średnim dominowały absolwentki techników i liceów zawodowych (69%); ponad 20% ukończyło licea ogólnokształcące i 9% szkoły policealne. Blisko 50% podało jako zawód wyuczony "technik w zawodach technicznych, rolnych i leśnictwa", 27% to technicy - ekonomiści. Ponad 20% kobiet nie miało zawodu wyuczonego.

W kolejnej grupie respondentek - tych z wykształceniem zasadniczym zawodowym - prawie 90% ukończyło szkoły techniczne, 6,3% ekonomiczne i 3,2% rolnicze. Specjalizacje w szkołach tech-

nicznych są ściśle związane ze specyfiką gospodarczą regionu łódzkiego. Świadczy o tym struktura respondentek według zawodów wyuczonych. Zdecydowana większość nauczyła się zawodów przydatnych w przemyśle włókienniczym i odzieżowym. Kobiety o takich specjalnościach (tkaczki, krawcowe, szwaczki itp.) stanowiły ponad 60%; 7% nauczyło się zawodu sprzedawcy. W niektórych z wyodrębnionych zawodów było po kilka kobiet, w niektórych żadnej.

Znajdujemy tutaj potwierdzenie tradycyjnej struktury kształcenia dziewcząt. Widoczne to jest również wśród kobiet z wyższym wykształceniem. Kobiety-inżynierowie to przede wszystkim włókiennicy (54,5%), następnie chemicy i technolodzy rolno-spożywczy (19%) oraz architekci, specjaliści urządzeń sanitarnych i budowlani (12,3%). Wśród mechaników i elektryków było zaledwie kilka kobiet.

Dominującą formą kształcenia respondentek była nauka w szkołach dziennych. Ukończyło je 92% kobiet z wykształceniem zasadniczym, 86% z wyższym i 66% ze średnim. W systemie wieczorowym (21%) i zaocznym (12%) najczęściej kończyły szkoły absolwentki szkół średnich.

Spośród kobiet z wyższym i średnim wykształceniem tylko 17,7% zajmowało stanowiska kierownicze. Odsetek ten był znacznie wyższy w grupie pierwszej (37,5%) niż w drugiej (11,9%). Z kolei tylko 6,8% kobiet z wykształceniem zasadniczym pracowało na stanowiskach nierobotniczych; pozostałe, które udzieliły odpowiedzi to robotnice. Na stanowiskach robotniczych pracowało również 16,8% kobiet z wykształceniem średnim.

Na zakończenie charakterystyki respondentek trzeba dodać, że tylko niewielka ich część (7%) mieszkała na wsi. Pozostałe to mieszkanki miast, przy czym ponad połowa to łódzianki. Im wyższy poziom wykształcenia tym częściej miejscem zamieszkania była Łódź. Tutaj mieszkało blisko 60% kobiet z wyższym wykształceniem i 44% z zasadniczym. Na wsi natomiast mieszkało zaledwie 1,6% kobiet z wykształceniem wyższym i 14% z wykształceniem zasadniczym.

3. Przygotowanie do zawodu i zadowolenie z pracy

Te dwa zagadnienia łączą się ze sobą, ponieważ z punktu widzenia racjonalizacji zatrudnienia konieczny jest ścisły związek między polityką zatrudnienia i polityką kształcenia. Struktura kształcenia winna być zgodna z potrzebami gospodarki, a wykształcone osoby powinny podejmować pracę zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Z punktu widzenia humanizacji pracy natomiast należałoby również uwzględnić indywidualne preferencje w polityce kształcenia. Trzeba się zastanowić, czy - zwłaszcza w kontekście aktualnej sytuacji w naszym kraju - mamy rozwijać wyższe szczeble szkolnictwa w tempie wyprzedzającym dynamikę rozwoju gospodarczego realizując społeczne aspiracje edukacyjne, czy bardziej uzasadniony będzie model szkolnictwa ponadpodstawowego zapewniający dopływ kadr zgodny z potrzebami gospodarki. Jest to tym ważniejsze, że już w tej chwili wysuwa się hipotezę o istnieniu w naszym kraju tzw. nadwyżek wykształcenia⁶.

Przeprowadzone badania stanowią podstawę do zbadania motywów wyboru kierunków kształcenia i potrzeb uwzględnienia indywidualnych preferencji w polityce kształcenia oraz zainteresowania kobiet doskonaleniem swoich kwalifikacji.

Respondentki z wyższym wykształceniem najczęściej motywowały wybór kierunku kształcenia "łatwością uzyskania pracy w tym zawodzie" (34,6%). W drugiej kolejności wymieniały "zamiłowanie do zawodu" (26,4%), a następnie "namowę kolegów" (20%). Za ledwie 2% badanych kierowało się "przewidywanymi wysokimi zarobkami". Interesujące jest porównanie powyższych odpowiedzi z odpowiedziami na pytanie: "Co jest ważniejsze przy dokonywaniu wyboru kierunków kształcenia?"⁷.

Przeważały odpowiedzi, że powinno decydować zamiłowanie do zawodu (54%). Cechą różnicującą odpowiedzi był wiek. Im starsze

⁶ Por. W. P a d o w i c z, Ekonomiczno-społeczne uwarunkowania kształcenia kadr kwalifikowanych; "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1981, nr 3, s. 14.

⁷ Należało wybrać albo "zgodność kierunku studiów z zamiłowaniem, choć bez pewnością uzyskania pracy w tym zawodzie", albo "zdobycie zawodu na który jest zapotrzebowanie w gospodarce bez względu na własne zainteresowania".

kobiety, tym częściej odpowiadały, że lepiej nauczyć się zawodu potrzebnego gospodarce. W grupie wiekowej 41-45 odpowiedziało w ten sposób 83% respondentek. Kobiety młodsze większą wagę przywiązywały do kształcenia zgodnie z zamiłowaniem bez względu na możliwość uzyskania pracy. Można przypuszczać, że z biegiem czasu te starsze polubiły swój zawód i to, między innymi, wpłynęło na rodzaj ich odpowiedzi.

W grupie ze średnim i zasadniczym wykształceniem najczęstszą przyczyną wyboru kierunku kształcenia była również "łatwość uzyskania pracy w tym zawodzie" (odpowiednio 19% i 30%). Respondentki ze średnim wykształceniem wymieniały w drugiej kolejności "namowę rodziców" (17,5%), a następnie "zamiłowanie do zawodu" (13,6%). U tych z wykształceniem zasadniczym "zamiłowanie do zawodu" znalazło się na drugim miejscu (15%), a na trzecim, z jednakową liczbą odpowiedzi (po 12,6%) "namowa rodziców" i "brak innej szkoły w pobliżu miejsca zamieszkania".

Kobiety ze średnim i zasadniczym wykształceniem jeszcze częściej niż te z wyższym uważały, że przy wyborze kierunku kształcenia ważniejsze jest zamiłowanie do zawodu niż możliwość uzyskania pracy w wyuczonym zawodzie. Opinię taką wyraziło blisko 2/3 respondentek, które odpowiedziały na to pytanie⁸. W tej grupie również, choć w mniejszym stopniu niż wśród kobiet z wykształceniem wyższym, można zauważyć zróżnicowanie odpowiedzi w zależności od wieku. Im starsze kobiety, tym mniejszy odsetek tych, które przy wyborze kierunku kształcenia preferowały zamiłowanie do zawodu.

Ponad 60% badanej zbiorowości to kobiety, które po podjęciu pierwszej pracy były zadowolone z wybranego zawodu. Nie wystąpiła tutaj zależność od wykształcenia. Zróżnicowana natomiast była według wykształcenia liczba kobiet niezadowolonych. Najwięcej było ich wśród respondentek z wyższym wykształceniem 25,8%, a najmniej wśród tych z wykształceniem zasadniczym (19,4%). Można sądzić, że są dwie przyczyny takiego rozkładu odpowiedzi. Jedna - formalna - to największy odsetek kobiet, które nie umiały dokonać oceny i tych, które nie udzieliły odpowiedzi w gru-

⁸ Odpowiedzi nie udzieliło 7,5% respondentek ze średnim wykształceniem i 9,5% z zasadniczym.

pie z wykształceniem zasadniczym. Druga polega na tym, że kobiety z wyższym wykształceniem mają wyższe, ale mniej sprecyzowane oczekiwania co do przyszłej pracy i częściej w zetknięciu z rzeczywistością spotyka je zawód.

Ponad 70% kobiet z wyższym wykształceniem podało, że są zadowolone z zawodu wyuczonego. Szczegółowy rozkład odpowiedzi prezentujemy w tabeli 3.

Największy jest udział niezadowolonych wśród ekonomistek (27,2%). Znacznie mniej jest ich wśród inżynierów (18,8%). Struktura odpowiedzi jest szczególnie interesująca ze względu na charakter tych zawodów. Pierwszy jest zawodem sfeminizowanym, drugi należy do zawodów męskich. Okazało się, że większą satysfakcję może sprawiać kobietom praca uważana za męską.

W zdecydowanej większości zadowolone były z wykonywanego zawodu respondentki ze średnim (80%) i z zasadniczym (76%) wykształceniem. Pozostałą część zapytano o przyczyny niezadowolenia. Kobiety ze średnim wykształceniem najczęściej motywowały je monotonną pracą. Skarżyły się również na to, że praca nie odpowiada ich kwalifikacjom, na niskie zarobki i ciężką pracę. Wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym dominowała przyczyna "ciężka praca".

Kolejny przedmiot analizy to podnoszenie kwalifikacji. Kobiety pracujące zawodowo mają z reguły bardziej napięty budżet czasu niż mężczyźni z uwagi na obowiązki domowe. Czy znajdują one czas na uzupełnianie swoich kwalifikacji, czy są choćby zainteresowane ich doskonaleniem?

Z wypowiedzi respondentek wynika, że tylko połowa (51%) odczuwała potrzebę dokończania. Najczęściej były to kobiety o najwyższych kwalifikacjach. W grupie z wykształceniem wyższym stanowiły one 67%. Odpowiedzi nie były uzależnione od stanu cywilnego ani od liczby dzieci. Cechą różnicującą natomiast był wiek. Starsze kobiety częściej dostrzegały potrzebę doskonalenia zawodowego. Chęć do podnoszenia kwalifikacji wyraziło 54% kobiet z grupy wiekowej 21-25 lat, a 91% z grupy 46-50 lat.

Należy przypuszczać, że są trzy przyczyny takiego rozkładu odpowiedzi. Po pierwsze - kobiety młode niedawno skończyły studia i ich wiedza jest bardziej aktualna niż w przypadku kobiet starszych. Po drugie - odpowiedź jest zapewne zdeterminowana

T a b e l a 3

Zawód wyuczony a zadowolenie z tego zawodu
respondentki z wykształceniem wyższym

Rodzaj odpowiedzi	Zawody														ogółem	
	ekonomist-ki		prawniczki		inżynierowie		specjali-ści nauk		specjali-ści nauk		inne					
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2		
tak i raczej tak	92	67,6	14	77,7	86	70,4	16	72,7	6	66,6	5	100,0	219	70,1		
nie i raczej nie	37	27,2	2	11,1	23	18,8	4	18,8	2	22,2	0	0,0	68	21,8		
nie umiem ocenić	7	5,7	2	11,1	13	10,6	2	9,1	1	11,1	0	0,0	25	8,0		
Razem	136	100,0	18	100,0	122	100,0	22	100,0	9	100,0	5	100,0	312	100,0		

1 - w liczbach bezwzględnych

2 - w procentach

również możliwością podnoszenia kwalifikacji. Kobiety młode są bardziej obciążone obowiązkami domowymi niż te, które odchowały już dzieci i mają wreszcie czas na uzupełnienie swoich kwalifikacji. I po trzecie - starsze kobiety częściej zajmują stanowiska kierownicze, na których doskonalenie kwalifikacji jest niezbędne.

Znacznie mniej odpowiedzi twierdzących na pytanie o potrzebę doksztalcania było wśród respondentek ze średnim wykształceniem (45%), a jeszcze mniej wśród tych z zasadniczym (39,6%). Wiąże się to również z tym, że zawody poziomu wyższego wymagają ciągłego podnoszenia kwalifikacji. Bez ich uzupełniania wykonywanie zawodu staje się po pewnym czasie niemożliwe. Dotyczy to pozostałych zawodów również, ale w mniejszym stopniu.

Respondentki z wyższym wykształceniem wypowiadały się także na temat pożądanych dziedzin doskonalenia zawodowego. Najczęściej nie umiały ich sprecyzować. Tylko 4% tych, które udzieliły odpowiedzi wykazało zainteresowanie poznaniem zasad reformy gospodarczej. Biorąc pod uwagę zbiorowość i okres w jakim przeprowadzano badania jest to dość niepokojące.

Większość respondentek z wykształceniem zasadniczym (62,5%) chciałyby uzupełniać swe kwalifikacje ucząc się w szkołach średnich, pozostałe na kursach. Te ze średnim wybrałyby kursy i szkolenia (47%) i szkoły wyższe (21%).

Motywuując potrzebę doskonalenia kwalifikacji najczęściej wymieniano "wyższe zarobki" (21%). Motyw ten zajął pierwsze miejsce w grupie z zasadniczym (34%) i średnim wykształceniem (24%), a trzecie wśród respondentek z wyższym wykształceniem (12%). Uzasadnienia tych ostatnich były bardziej zróżnicowane. Najczęściej wymieniały one "możliwość łatwiejszego rozwiązywania problemów" (21%) i "uzyskanie większego zadowolenia z pracy (15%)". Najmniejszy był natomiast wśród nich odsetek tych, które potrzebę doskonalenia kwalifikacji motywowały "awansem w hierarchii służbowej" (8%). W grupie z wykształceniem średnim takie uzasadnienie podało 16%, a z zasadniczym 11%. Wynika to zapewne ze świadomości kobiet, że w zawodach poziomu wyższego, nawet tych sfeminizowanych, częściej awansują mężczyźni.

Znaczna część respondentek podwyższała już swoje kwalifikacje. Jak oceniały one uzyskane w związku z tym efekty?

W grupie z wykształceniem średnim najczęściej wymieniano "rozszerzenie wiedzy o wykonywanej pracy" (37%) oraz "brak efektów" (31%). Dwanaście kobiet uzyskało awans, jedenaście wyższe wynagrodzenie. Nie zauważono dominującego efektu w przypadku kobiet z wykształceniem zasadniczym. Trzecia grupa respondentek również nie oceniła pozytywnie efektów wzrostu swoich kwalifikacji. Najczęściej podawano "brak efektów" (35%). "Zdobycie wiedzy praktycznej" wymieniło 22% kobiet, a 19% uzyskało większą satysfakcję z pracy. Tylko osiem awansowało, a dwanaście otrzymało wyższe zarobki. W przypadku kobiet uzupełnianie kwalifikacji wiąże się często z absolutnym wyrzeczeniem czasu wolnego. Na tym tle ocena, że ich wysiłki nie dały żadnych efektów jest szczególnie smutna i niepokojąca.

Powyższa analiza upoważnia do sformułowania kilku spostrzeżeń. O zadowoleniu z wykonywanej pracy decyduje w znacznym stopniu właściwy wybór kierunku kształcenia. Kobiety cenią sobie bardziej wybór zgodny z zamiłowaniem, choć swój własny najczęściej motywują "łatwością znalezienia pracy" w wybranym zawodzie. Uważamy, że podstawowym celem polityki kształcenia w obecnych warunkach powinno być zaspokojenie potrzeb gospodarki. Należałoby natomiast uruchomić system aktywnego oddziaływania na zmiany indywidualnych preferencji w kierunku zbliżenia ich do preferencji społecznych. Rolę tę mogłoby spełniać właściwie zorganizowane poradnictwo zawodowe. Powinno ono informować o systemie kształcenia, strukturze zawodów, różnych aspektach przyszłej pracy zawodowej. Powinno również pomóc wybrać najodpowiedniejszy dla danej osoby zawód⁹. Mogłoby to wpłynąć na zmniejszenie feminizacji niektórych zawodów. Okazało się bowiem, że wśród kobiet wykonujących męski zawód inżyniera jest znacznie mniejszy odsetek niezadowolonych z pracy niż wśród ekonomistek, a to przecież zawód sfeminizowany. Ponadto zmiany feminizacji niektórych zawodów miałyby korzystny wpływ na złagodzenie dysproporcji płac według płci. Zdecydowana przewaga kobiet w zatrudnieniu działów nieprodukcyjnych jest bowiem bez wątpienia jednym z czynników określających stosunkowo niski poziom płac w tych działach.

⁹ Por. M. K a b a j, Elementy pełnego i racjonalnego zatrudnienia, Warszawa 1972, s. 44.

Konieczny jest system motywacji dla doskonalenia kwalifikacji. Każdy pracownik powinien wiedzieć jakie będą efekty jego wysiłków. Nie chodzi tylko o efekty ekonomiczne. Różne kursy i szkolenia, które organizowane są dla pracowników powinny przynajmniej poszerzyć ich wiedzę na temat wykonywanego zawodu lub ogólnych zagadnień związanych z funkcjonowaniem gospodarki.

4. Ocena racjonalności zatrudnienia

Racjonalna gospodarka zasobami pracy wiąże się przede wszystkim z zatrudnieniem zgodnym z kwalifikacjami oraz z właściwym wykorzystaniem czasu pracy. Wyniki badań ankietowych stanowiły podstawę analizy zgodności zawodu wyuczonego z zawodem wykonywanym przez respondentki. Dały również informację o tym jak oceniają one wykorzystanie w pracy wiadomości nabytych w szkole i jaką część czasu pracy pochłaniają im zajęcia, do których nie są potrzebne posiadane kwalifikacje. Z uwagi na nieco inny układ pytań analizę przeprowadzimy oddzielnie dla grupy z wykształceniem wyższym, średnim i zasadniczym. Wiąże się to także z odmienną strukturą zawodową poszczególnych grup.

Na pytanie dotyczące oceny swoich kwalifikacji w stosunku do wymagań pierwszego miejsca pracy większość respondentek z wyższym wykształceniem (55%) odpowiedziała, że były one wystarczające. Znaczna część udzieliła jednak innej odpowiedzi. Blisko 20% uznało swe kwalifikacje za zbyt wysokie, ponad 11% za zbyt niskie, tyle samo nie umiało dokonać oceny. Piąta część tej grupy uważała więc, że ich kwalifikacje nie były należycie wykorzystane. Poza racjonalnymi aspektami mamy tutaj także aspekty humanistyczne. Każdy człowiek chciałby, aby jego wiedza była uznana, aby mógł ją spożytkować w swej pracy.

Powyższe wypowiedzi nabierają znaczenia, gdy dodamy, że prawie wszystkie respondentki wykonywały zawody wymagające wykształcenia wyższego¹⁰, a zgodność zawodu wyuczonego z wykonywanym była dość duża. Zgodnie z zawodem wykonywanym najczęściej pracowały ekonomistki (94,8%). Drugie miejsce zajęły kobiety-inży-

¹⁰ Tylko pięć kobiet wykonywało zawody nie wymagające wykształcenia wyższego.

nierowie (72,5%), trzecie prawniczki (66,6%). Wśród specjalistek nauk ścisłych współczynnik zgodności wynosił 66,6%, a wśród specjalistek nauk humanistycznych i społecznych 41%.

Wyniki badań nie stanowią podstawy do oceny racjonalności wszystkich grup zawodowych, które zostały wyodrębnione. Wynika to z bardzo małej liczby osób reprezentujących niektóre zawody. Wyraźnie widać jednak, że znacznie większa jest zgodność zawodu wyuczonego z wykonywanym w sfeminizowanym zawodzie ekonomisty niż w uważanych za męskie zawodach inżynierskich. Trudno określić przyczyny takiej sytuacji na podstawie wyników ankiety. Można przypuszczać, że w pewnym stopniu wpływa na to preferowanie przez zakłady pracy zatrudniania mężczyzn-inżynierów. Nie bez znaczenia jest także mniejsza mobilność kobiecych zasobów pracy. Znaczna część respondentek (26,4%) powiedziała bowiem, że w miejscu zamieszkania i w jego pobliżu nie istnieją możliwości znalezienia satysfakcjonującej pracy. Wybierają więc pracę niezgodną z zawodem nie chcąc zmieniać miejsca zamieszkania.

Szczególną grupę z punktu widzenia racjonalnego zatrudnienia stanowiły respondentki z wykształceniem średnim. Zgodność zawodów wyuczonych z wykonywanymi była w tej grupie najniższa. Najliczniej reprezentowany zawód wyuczony to technicy (48%). Zgodnie z tym zawodem pracowała ponad połowa tej grupy (55%). W drugiej pod względem liczebności grupie, którą stanowiły ekonomistki (27%) współczynnik zgodności zawodu wyuczonego z wykonywanym wynosił 43%. Bardzo duża część ekonomistek to pracownice biurowe (45,5%). Można sądzić, że kwalifikacje uzyskane w szkole przydają się im w tej pracy. Biorąc jednak pod uwagę, że jest to zawód wykonywany najczęściej przez trzecią z kolei według liczebności grupę osób - bez zawodu - takie wykorzystanie ekonomistek oceniamy jako mało racjonalne. Ponad 50% kobiet bez zawodu podało jako zawód wykonywany "pracownik biurowy". Jako zawód wyuczony wymienili go tylko cztery respondentki. Wśród wykonujących zawody techniczne 97% legitymowało się wykształceniem technicznym. Te, które pracowały w zawodach ekonomicznych miały właściwe wykształcenie ekonomiczne w 68%. Pracownice biurowe rekrutowały się natomiast przede wszystkim z ekonomistek (34%), techników (34%) i kobiet bez zawodu (27%).

Trudno było ocenić drugi z elementów racjonalnego gospodarowania zasobami pracy, ponieważ znaczna część respondentek (56%) nie odpowiedziała na to pytanie. Spory był odsetek tych, które powiedziały, że zadania nie wymagające posiadanego wykształcenia zajmowały ponad 3/4 ich czasu pracy (13,4%). Cechą różnicującą w pewnym stopniu odpowiedzi było zajmowane stanowisko. O niewłaściwym wykorzystaniu swego czasu pracy rzadziej mówiły kierowniczkini (35%) niż pracownice ze średnim wykształceniem na stanowiskach niekierowniczych (45%). W obu przypadkach jest to jednak zjawisko niepokojące.

Wśród respondentek z wykształceniem zasadniczym zasługują na uwagę dwie grupy zawodowe. Do pierwszej, najliczniej reprezentowanej (42%) zaliczono barwiarzy, dziewiarzy, tkaczy oraz operatorów maszyn i urządzeń obróbki drewna. Druga grupa to krawcy, krojczy, kapelusznicy, kuśnierze, szwacze i tapicerzy (20%). Zgodność zawodu wykonywanego z wyuczonym była tutaj stosunkowo wysoka¹¹. W pierwszej grupie wynosiła 82%, a w drugiej 84%.

Wyniki badań nie stanowiły podstawy do oceny wykorzystania czasu pracy, ponieważ aż 70% respondentek nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Jeszcze rzadziej podawano przyczyny niepełnego wykorzystania posiadanych kwalifikacji. Uczyniło to tylko 25% kobiet z zasadniczym i 36% ze średnim wykształceniem. Najczęściej wymieniano "praca niezgodnie z kwalifikacjami". Spośród innych przyczyn na uwagę zasługuje "zła organizacja pracy", a w grupie ze średnim wykształceniem "specyfika pracy na danym stanowisku". Inne przyczyny wymieniano rzadko.

Z powyższej analizy wynika, że najgorzej, z punktu widzenia racjonalności zatrudnienia, wykorzystane są kobiece zasoby pracy z wykształceniem średnim. Ta grupa powinna stać się przedmiotem szczególnego zainteresowania już w momencie określania kierunków kształcenia. Należy maksymalnie ograniczyć dość licznie występującą tutaj grupę kobiet bez zawodu. Tym, które po liceach ogólnokształcących nie kontynuują nauki w szkołach wyż-

¹¹ Por. M.W. S o c h a, Zatrudnienie absolwentek szkół zawodowych, "Polityka Społeczna", 1976, nr 10.

szych należy w pełni zapewnić naukę w zawodowych szkołach policealnych przygotowujących do pracy w zawodach, na które jest zapotrzebowanie na danym terenie. Szkoły średnie i zasadnicze powinny kształcić przede wszystkim na potrzeby własnego terenu. Zgodność struktury szkolnictwa i zapotrzebowania na kadry kwalifikowane powinna być szczególnie wnikliwie brana pod uwagę w przypadku zasobów kobiecych. One bowiem charakteryzują się mniejszą niż mężczyźni mobilnością. Brak odpowiedniej pracy w miejscu zamieszkania lub w jego pobliżu jest często przyczyną podejmowania pracy w innym niż wyuczony zawodzie. Wiąże się to ze zmniejszeniem przydatności zawodowej, z mniejszą satysfakcją z pracy. Jednocześnie prowadzi to do utrzymywania się względnie stałych nadwyżek kadr kwalifikowanych w jednych regionach przy istnieniu niedoboru w innych. Jest to więc niekorzystne tak z punktu widzenia kobiet jak i gospodarki.

Wykorzystanie kobiecych zasobów pracy z wyższym wykształceniem również nie jest właściwe. Z uwagi na to, że szkoły wyższe kształcąc specjalistów dla całego kraju są skoncentrowane w kilku ośrodkach, należy uruchamiać takie instrumenty, które spowodowałyby prawidłowe rozmieszczenie tych kadr. Stosowanie na szerszą skalę stypendiów fundowanych, umów przedwstępnych, a także inne zachęty (mieszkania, dodatki do płac) mogłyby poprawić sytuację w tym zakresie.

5. Motywy podejmowania pracy zawodowej przez kobiety

Motywy skłaniające kobiety do podjęcia pracy zawodowej były przedmiotem wielu wcześniejszych badań¹². Bez względu na okres badań i cechy respondentek zawsze dominowały motywy ekonomiczne, przy czym im wyższy poziom wykształcenia, tym częściej wymie-

¹² Por. M. J a k u b o w i c z, Ekonomiczne i socjologiczne czynniki aktywizacji zawodowej kobiet, Wyniki badania empirycznego, Studia i Materiały, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1978, z. 3 (79). H. M o r t i m e r - S z y m c z a k, J. F l o r c z a k - B y w a l e c, E. S a d o w s k a, Społeczno-ekonomiczne problemy aktywizacji zawodowej kobiet w Łodzi, Materiały i Studia VIII zeszyt, Rada Naukowa przy Prezydencie m. Łodzi, Łódź 1977. Szeroki przegląd wyników badań na ten temat znajdujemy w książce A. K u r z y n o w s k i e g o : Aktywizacja zawodowa kobiet zamężnych w Polsce Ludowej, Genezy czynniki rozwoju - perspektywy, Warszawa 1979, s. 203-220.

niano przyczyny pozamaterialne. Szczegółowe porównanie wyników nie jest możliwe ze względu na odmienne ujęcia rodzajów motywów

W przeprowadzonych przez nas badaniach zadano dwa pytania dotyczące bezpośrednio motywów podejmowania pracy zawodowej przez kobiety. W jednym pytano o poglądy respondentek na temat przyczyn aktywizacji zawodowej kobiet w ogóle¹³. Drugie dotyczyło przyczyn, które zadecydowały o podjęciu pracy zawodowej przez kobietę wypełniającą ankietę¹⁴.

Respondentki uważały, że podstawową przyczyną aktywności zawodowej kobiet jest potrzeba uzupełniania budżetu rodziny. Odpowiedź tę podkreśliło 737 kobiet, co stanowiło 46,5% wszystkich podkreśleń. Motyw ten wymieniło 85% tych, które odpowiedziały na to pytanie. Dominował on we wszystkich badanych grupach bez względu na poziom wykształcenia, zajmowane stanowisko i stan cywilny. W drugiej kolejności, ze względu na liczbę podkreśleń, wymieniano również motyw o charakterze ekonomicznym - "chęć materialnego uniezależnienia się" (29% podkreśleń), przy czym im niższy poziom wykształcenia, tym częściej występował. Rzadziej podawały go mężatki (25% podkreśleń) niż pozostałe kobiety (35% podkreśleń).

Motywy pozamaterialne, a więc te, które z punktu widzenia humanizacji pracy mają szczególne znaczenie nie były wymieniane często. Tylko 23,4% podkreśleń dotyczyło tej grupy motywów. Najczęściej podawały je kobiety z wyższym wykształceniem. Stanowiły one 31,3% podkreśleń w tej grupie respondentek. W grupie z wykształceniem średnim analogiczny udział wyniósł 20,6%, a z zasadniczym zawodowym 16,7%. Wystąpiły różnice w częstości podkreślania poszczególnych motywów. Kobiety z wykształceniem wyższym podawały trzy razy, a ze średnim dwa razy częściej niż z zasadniczym motyw "coraz wyższe kwalifikacje kobiet" (20,9%,

¹³ Co Pani zdaniem jest główną przyczyną, dla której coraz więcej kobiet podejmuje pracę zawodową (proszę wymienić dwie, zdaniem Pani najważniejsze)?

- coraz wyższe kwalifikacje kobiet,
- chęć materialnego uniezależnienia się,
- możliwość pełniejszego uczestnictwa w życiu społecznym,
- uzupełnienie budżetu rodzinnego,
- inne ...

¹⁴ Proszę podać przyczyny, dla których Pani podjęła pracę zawodową.

12,9%, 7,2% podkreśleń). Stanowiły one połowę tych, które ten motyw podkreśliły. Rzadziej wymieniany był drugi motyw pozaekonomiczny - "możliwość uczestniczenia w życiu społecznym". Wykształcenie nie było tutaj cechą różnicującą w istotny sposób liczbę podkreśleń. Można natomiast zauważyć pewne różnice w odpowiedziach analizując je według stanu cywilnego i zajmowanych stanowisk. Motyw ten wymieniany był nieco częściej przez panny i przez kobiety na stanowiskach kierowniczych. Trzeba jednak dodać, że kolejność przyczyn według liczby podkreśleń była taka sama w przypadku kobiet na kierowniczych jak i niekierowniczych stanowiskach. Najczęściej wymieniano "uzupełnienie budżetu rodziny" (42,1% podkreśleń wśród kierowniczek, 45,4% podkreśleń wśród niekierowniczek), następnie "chęć materialnego uniezależnienia się" (22,7%, 26,3%), a na trzecim miejscu "coraz wyższe kwalifikacje kobiet" (20,7%, 14,5%). Miejsce zamieszkania nie różnicowało odpowiedzi respondentek.

Nieco inna była struktura przyczyn, które zadecydowały o pracy zawodowej badanej grupy kobiet. Blisko 70% respondentek podjęło pracę zawodową z ekonomicznych przyczyn. Najliczniejsza grupa podała, że była to konieczność (przymus ekonomiczny - 25%), a 20%, że chodziło o uzupełnienie budżetu rodziny. Im niższy poziom wykształcenia, tym częściej występowały motywy ekonomiczne; dominowały jednak we wszystkich trzech grupach. Inny był natomiast rodzaj motywu ekonomicznego w poszczególnych grupach. Kobiety z wykształceniem zasadniczym najczęściej wymieniały "przymus ekonomiczny" (38,3%), ze średnim "uzupełnienie budżetu rodziny" (28,7%), a z wyższym "inne ekonomiczne" (26,7%). Największe różnice według wykształcenia wystąpiły w przypadku pierwszego z wymienionych motywów. Podało go blisko 40% kobiet z wykształceniem zasadniczym, 25,5% ze średnim i 14,4% z wyższym.

Widoczny jest pewien wpływ stanu cywilnego na zróżnicowanie odpowiedzi. Dominującym motywem u mężatek było "uzupełnienie budżetu rodziny" (30%), dalej "przymus ekonomiczny" (24,6%) i "inne ekonomiczne" (17,2%). Panny najczęściej wymieniały "inne ekonomiczne" (35,9%), a następnie "przymus ekonomiczny" (21,6%). W przypadku rozwiedzionych i tych, które podały stan wolny dominował natomiast "przymus ekonomiczny" (39,3%, 36,6%).

T a b e l a 4

Przyczyny podjęcia pracy przez respondentki

Rodzaje przyczyn	Wykształcenie								Razem
	wyższe		średnie		zasadnicze				
	w liczbach	%	w liczbach	%	w liczbach	%	w liczbach	%	
przymus ekonomiczny	46	14,4	105	25,5	85	38,3	236	24,8	
uzupełnienie budżetu rodziny	56	17,6	118	28,7	25	11,2	199	20,9	
inne ekonomiczne	85	26,7	96	23,2	42	18,9	223	23,4	
chęć wykorzystania zdobytych kwalifikacji	49	15,4	10	2,7	6	2,7	65	6,8	
satisfakcja z wykonywanej pracy zawodowej	6	1,9	8	1,9	3	1,3	17	1,7	
nakaz pracy	13	4,3	0	0,0	0	0,0	13	1,3	
inne pozaekonomiczne	25	7,8	10	2,4	14	6,3	49	5,1	
brak odpowiedzi	38	11,9	64	15,5	47	21,1	149	15,6	
Ogółem	318	100,0	411	100,0	222	100,0	951	100,0	

Nie wystąpiło istotne zróżnicowanie motywów materialnych w zależności od zajmowanego stanowiska. Zwraca jedynie uwagę fakt, że robotnice częściej niż pozostałe wymieniały "przymus ekonomiczny".

Motywy pozamaterialne wymieniano rzadko. Ich liczba rosła wraz z poziomem wykształcenia. Stanowiły one przyczynę podjęcia pracy zawodowej w przypadku 13,6% respondentek. W grupie z wyższym wykształceniem wymieniło je 27,3% kobiet. Najczęstszym motywem pozaekonomicznym była "chęć wykorzystania zdobytych kwalifikacji". Podało go ponad 15% kobiet z wyższym wykształceniem. Wśród kobiet z wykształceniem średnim i zasadniczym motywy pozamaterialne wystąpiły zaledwie w kilku przypadkach.

Powyższe wyniki potwierdzają rezultaty uzyskane we wcześniejszych badaniach na ten temat. Zaznacza się nawet umocnienie znaczenia czynników ekonomicznych. Coraz częstszym motywem stawał się przymus ekonomiczny, a nie tylko uzupełnienie budżetu rodziny. Uważamy, że jest to skutek sytuacji społeczno-ekonomicznej w kraju w okresie przeprowadzania badań.

Wydaje się jednak, że działanie czynników materialnych nie jest faktycznie tak silne jakby to wynikało z odpowiedzi na bezpośrednie pytanie o przyczyny podejmowania pracy zawodowej. Jeśli bowiem porównamy te odpowiedzi z gotowością kobiet do przerwania pracy w przypadku polepszenia się sytuacji materialnej rodziny (czynnik materialny przestaje działać lub jego działanie znacznie się osłabia), to okazuje się, że znaczna część respondentek, zwłaszcza z wyższym wykształceniem, nie porzuciłaby pracy. Motywy ekonomiczne wymieniały wszystkie kobiety, pracę przerwałoby 10,7% respondentek z wyższym, 25,3% ze średnim i 28,8% z zasadniczym wykształceniem.

Powyższe porównanie stanowi podstawę do jeszcze jednego wniosku. Częściej niż to wynika z odpowiedzi, kobiety pracują także ze względów pozamaterialnych. Jednak nie zawsze uświadamiają to sobie podejmując pracę, świadomość ta jest częstsza wtedy, gdy trzeba podjąć decyzję o ewentualnym przerwaniu pracy.

6. Trudności w godzeniu funkcji zawodowych i domowych

Wraz z podjęciem pracy zarobkowej przez kobietę powstaje z reguły problem łączenia tej pracy z obowiązkami domowymi. Interesowały nas poglądy respondentek na temat trudności związanych z godzeniem tych dwóch podstawowych funkcji kobiet¹⁵. Zestawienie odpowiedzi prezentujemy w poniższej tabeli.

T a b e l a 5

Wpływ pracy zawodowej na rolę matki i żony

Rodzaj odpowiedzi	Wykształcenie						Ogółem	
	wyższe		średnie		zasadnicze			
	w liczbach	%	w liczbach	%	w liczbach	%	w liczbach	%
wpływa niekorzystnie	118	37,1	128	31,1	62	27,9	308	32,4
nie ma wpływu	147	46,2	208	50,7	114	51,3	469	49,3
brak odpowiedzi	53	16,7	75	18,2	46	20,7	174	18,3
Razem	318	100,0	411	100,0	222	100,0	951	100,0

Blisko połowa ankietowanych uważała, że praca zawodowa nie ma wpływu na wypełnianie obowiązków związanych z domem. Trzecia część natomiast wyraziła opinię, że ma ona niekorzystny wpływ na sprawy związane z rodziną i domem. Widoczne jest zróżnicowanie odpowiedzi w zależności od poziomu wykształcenia respondentek. Im wyższy, tym częściej wymieniano niekorzystny wpływ pracy zawodowej. W ten sposób odpowiedziało 37% kobiet z wyższym, 31% ze średnim i 28% z zasadniczym wykształceniem. Przyczyną takiego rozkładu odpowiedzi są z jednej strony wyższe aspiracje zawodowe kobiet o wyższych kwalifikacjach, z drugiej większa

¹⁵ Por. wyniki badań zawarte [w:] Sytuacja społeczno-zawodowa..., s. 80-82.

świadomość znaczenia czasu poświęconego rodzinie, zwłaszcza dzieciom. Ostrzej w związku z tym występują konflikty. Poza tym częściej zajmują one odpowiedzialne stanowiska. Chciałyby dobrze wykonywać obowiązki zawodowe i domowe, co w praktyce jest bardzo trudne. Sukcesy w pracy zawodowej osiągane są często kosztem domu¹⁶.

Nie wystąpiły wyraźne różnice w odpowiedziach kobiet według zajmowanego stanowiska i miejsca zamieszkania. Cechą różnicującą opinie ankietowanych było natomiast posiadanie dzieci i ich liczba. Spośród 761 respondentek, które odpowiedziały na to pytanie 72% miało dzieci. Ujemny wpływ pracy zawodowej na wypełnianie obowiązków domowych wymieniło 45,6% matek i 25,5% kobiet bezdzietnych. W przypadku matek trojga dzieci odpowiedź ta była najczęstsza (59%)¹⁷. Istotne różnice wystąpiły także przy porównaniu poglądów panien i mężatek. Tylko 12,4% panien, a 41,2% mężatek dostrzegało omawiane trudności. Wynika to zapewne z braku własnych doświadczeń w zakresie godzenia podwójnych obowiązków.

Trudności związane z łączeniem funkcji domowych i pracy zawodowej najczęściej kojarzono z brakiem czasu dla rodziny. Problem ten wymieniło blisko 70% kobiet z wyższym, 60% ze średnim i 50% z zasadniczym wykształceniem. Drugą trudnością podawaną przez respondentki były kłopoty z zakupami po wyjściu z pracy. Wymieniło je 13% - 14% kobiet w poszczególnych grupach. Inne rodzaje trudności wymieniały nieliczne osoby. Pewne różnice w odpowiedziach można zauważyć analizując je według zajmowanego stanowiska badanych. (tab. 6).

Kobiety zajmujące kierownicze stanowiska nieco częściej skarżyły się na brak czasu dla rodziny, nieco rzadziej na kłopoty z zakupami. Można przypuszczać, że w zakupach pomagają im inni członkowie rodziny, natomiast nikt nie jest w stanie ich zastąpić w kontaktach z dziećmi. Brak czasu dla nich odczuwają więc bardziej dotkliwie.

¹⁶ Bardzo interesujące wyniki badań na ten temat prezentowane są [w:] Praca i awans zawodowy kobiet, (Aspiracje, postawy i opinie), odpowiedzi na ankiety Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych pod red. Danuty Graniewskiej, Tom II, Studia i Materiały, Warszawa 1979, z. 3 (100).

¹⁷ W przypadku matek dwojga dzieci 46%, jednego 42,3%.

T a b e l a 6

Trudności w łączeniu pracy zawodowej z rolą matki i żony

Rodzaj trudności	Respondentki z wykształceniem					
	wyższym		średnim		zasadniczym	
	w liczbach	%	w liczbach	%	w liczbach	%
zbyt mało czasu poświęcam rodzinie	80	67,8	78	60,9	31	50,0
mam trudności z zakupami po wyjściu z pracy	15	12,7	20	15,6	8	12,9
inne	12	10,1	20	15,6	11	17,7
brak odpowiedzi	11	9,3	20	15,6	12	19,3
Razem	118	100,0	128	100,0	62	100,0

Najwięcej problemów, jak wiadomo, mają pracujące zawodowo matki małych dzieci. Często zmuszone są przerwać pracę na pewien okres, ponieważ trzeba zapewnić dziecku opiekę. Aby więc kobieta mogła kontynuować pracę, należy jej to umożliwić organizując opiekę nad dzieckiem. Interesowało nas komu respondentki powierzały opiekę nad swoimi dziećmi do lat 7. Informują o tym dane w tabeli 7.

Struktura dzieci według wieku w poszczególnych grupach była podobna. Trzecią część stanowiły dzieci w wieku żłobkowym, a dwie trzecie w wieku przedszkolnym. Porównując te dane z informacjami z tabeli 7 widzimy, że im wyższy poziom wykształcenia matek, tym częściej dzieci korzystały z przedszkola, rzadziej ze żłobka. Dość znaczna część respondentek (25%) korzystała z usług babci. W najtrudniejszej sytuacji znajdowały się mieszkanki wsi. Prawie wszystkie powierzały opiekę nad dziećmi babciom. Na wsi bowiem nie ma, z reguły, żłobków i przedszkoli.

Mimo trudności jakie wynikają z podwójnych obowiązków, kobiety podejmują pracę zawodową. Aktywność zawodowa kobiet w Polsce jest bardzo wysoka. Obok wieku obiektywnych czynników, które wpływają na ten poziom trzeba dodać, że kobiety pracują zawodowo jednocześnie wychowując dzieci i zajmując się domem,

T a b e l a 7

Opieka nad dziećmi do lat 7 według poziomu wykształcenia matek

Poziom wy- kształce- nia	Rodzaj opieki											Ogółem	
	żłobek		przedszkole		babcia		opiekunka		inne				
	licz- ba	%	licz- ba	%	licz- ba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	
wyższe	11	9,7	65	57,5	31	27,4	6	5,3	0	0	0	113	100,0
średnie	14	12,9	56	51,8	31	28,7	0	0	7	6,4	0	108	100,0
zasadnicze	8	13,5	21	35,6	15	25,4	3	5,0	12	20,3	0	59	100,0
Razem	33	11,7	142	50,7	77	27,5	9	3,2	19	6,7	0	280	100,0

ponieważ są to, jak wynika z badania, najważniejsze wartości w ich życiu. Na pytanie o szczególnie ważne wartości w życiu kobiety wszystkie respondentki, bez względu na poziom wykształcenia i inne cechy, wymieniały najczęściej spośród dziewięciu możliwości "dzieci i rodzina". Tę odpowiedź podkreśliło 82,3% (262) kobiet z wyższym, 79,8% (328) ze średnim i 77% (171) z zasadniczym wykształceniem. Na drugim miejscu według liczby podkreśleń znalazła się "ciekawa praca" z tym, że miejsce to zajęła ta wartość tylko w grupie z wyższym wykształceniem (62,5%). Wśród kobiet ze średnim była na trzecim miejscu (47,6%), a z zasadniczym na czwartym (35%). Trzecia najczęściej wymieniana wartość to "szacunek współmałżonka". Znajdowała się ona na drugim miejscu w grupie ze średnim i zasadniczym i na trzecim w grupie z wyższym wykształceniem. Dobre zarobki wymieniano rzadziej (czwarte miejsce w grupie ze średnim i wyższym wykształceniem, trzecie z zasadniczym).

Należy szukać dalszych rozwiązań ułatwiających kobietom godzenie podwójnych obowiązków, aby decyzja o czasowym czy stałym przerwaniu pracy lub jej kontynuowaniu nie była przymusowa, lecz była wynikiem świadomego wyboru.

7. Poglądy kobiet na formy zatrudnienia

Kobiety zatrudnione w gospodarce uspołecznionej pracują z reguły na pełnym etacie rozpoczynając i kończąc pracę o tych samych godzinach. Te, które muszą godzić pracę zawodową z wieloma obowiązkami domowymi często wolałyby pracować krócej lub później rozpoczynać pracę.

Umiejętne stosowanie form zatrudnienia powinno stać się istotnym instrumentem polityki zatrudnienia, w szczególności zatrudnienia kobiet. Wciąż mało popularne są u nas takie formy zatrudnienia jak ruchomy czas pracy, praca na pół etatu, czy praca nakładcza, choć od wielu lat propaguje się je jako te formy, które mogą łagodzić negatywne konsekwencje przeciążenia kobiet pracą¹⁸.

¹⁸ Por. uchwała nr 68 Rady Ministrów z 2 kwietnia 1971 r. w sprawie zwiększenia zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze

T a b e l a 8

Preferowane formy zatrudnienia

Wykaztażenie	Formy zatrudnienia							Liczba od- powiedzi ogółem	
	na pełnym etacie. na pełnym etacie. na pół etatu			w systemie nakładowym					
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba		%
średnie	89	22,6	259	65,9	30	7,6	15	3,8	393= 100,0%
zasadnicze zawodowe	105	52,5	76	38,0	12	6,0	7	3,5	200= 100,0%
Razem	194	32,7	335	56,5	42	7,1	22	3,7	593= 100,0%

a na pytanie nie odpowiedziało 40 kobiet, co stanowi 6,3% respondentek badanych grup.

Badania miały między innymi na celu poznanie poglądów kobiet na stosowane formy zatrudnienia. Okazało się, że na pytanie jaką formę pracy wybrałyby respondentki, gdyby była taka możliwość, większość podała pracę na pełnym etacie z ruchomym czasem pracy. Szczególnie duże zainteresowanie tą formą zatrudnienia wystąpiło wśród kobiet ze średnim wykształceniem (63,0%)¹⁹. Respondentki z wykształceniem zasadniczym zawodowym preferowały pracę na pełnym etacie w stałych godzinach (47,3%)²⁰. Niewielkie było zainteresowanie zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy i w systemie nakładczym. W naszej dotychczasowej praktyce gospodarczej formy te, jak już wspomniano, również nie cieszyły się popularnością. Zainteresowanie nimi było znacznie mniejsze niż w innych krajach. Udział kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy jest w niektórych krajach bardzo wysoki. W Anglii i Danii na przykład przekracza 40% wszystkich zatrudnionych kobiet. Spośród krajów socjalistycznych ta forma zatrudnienia rozwinięta jest najbardziej w NRD; kobiety pracujące na pół etatu stanowiły tu w 1975 r. aż 32,6% ogółu zatrudnionych kobiet.

Trzeba zaznaczyć, że w Polsce znaczna część pracujących na pół etatu to ci, dla których ta praca jest pracą dodatkową. W 1982 r. stanowili oni blisko 40% (37,3%) tej grupy. Udział osób, dla których praca w tej formie była głównym miejscem pracy wynosił 3,3% zatrudnionych w gospodarce społecznej. W przypadku mężczyzn było to 2,8%, w przypadku kobiet 4,0%.

czasu pracy, Monitor Polski 1971, nr 23, poz. 151; M. J a k u - b o w i c z, Racjonalne zatrudnienie a praca kobiet, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1971, nr 4; M. O l ę d z k i, Pół-etaty dla matek, "Życie Gospodarcze", 1973, nr 24; F. O s t - r o w s k i, Znieść bariery w usługach systemu pracy nakładczej, "Przegląd Drobnej Wytwórczości", 1970, nr 16.

¹⁹ Kobietom z wyższym wykształceniem nie zadano takiego pytania. Udział obliczono w stosunku do pełnej liczby kobiet z wykształceniem średnim.

²⁰ Udział obliczono w stosunku do pełnej liczby kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

T a b e l a 9

Udział pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy
w zatrudnieniu ogółem w 1977 r.

Kraj	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
Wielka Brytania	2,1	40,4	16,9
Belgia	1,0	16,1	5,8
Dania	2,7	42,4	18,4
Francja	2,3	15,2	7,3
RFN	1,1	24,4	9,6
Włochy	1,2	5,9	2,5
Holandia	1,5	19,0	5,9
NRD ^a	.	32,6	.
Polska ^b	2,6	3,5	3,0

^a W 1975 r., podano za Z. D a c h, Aktywność zawodowa kobiet w krajach socjalistycznych, Kraków 1980, s. 72.

^b W 1978 r., obliczono na podstawie: Rocznik statystyczny 1979, s. 48, 50.

Ź r ó d ł o: EEC Labour Force Survey, 1977, podano za: Social Trends 10, 1980 Edition, London HMSO, s. 123.

W odróżnieniu od wyżej wymienionych krajów ta forma zatrudnienia nie jest w Polsce szczególnie popularna wśród kobiet. Stanowiły one w 1982 r. 51,3% osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy²¹.

Jeszcze mniej osób pracuje w systemie nakładczym, przy czym w ostatnim okresie wyraźnie maleje zainteresowanie tą formą zatrudnienia. W 1978 r. pracę nakładczą wykonywało 226 tys. osób, w 1980 r. 225,4 tys., w 1981 r. 196,7 tys., a w 1982 168,4 tys. Było to zaledwie 1,4% zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej w 1982 r. Należy zaznaczyć, że pracę nakładczą podejmują głównie kobiety. Stanowiły one w 1982 r. 82,5% zatrudnionych w tym systemie, co dawało 2,6% kobiet zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej.

²¹ Obliczono na podstawie: Rocznik statystyczny 1983, tab. 7 (90), s. 51.

T a b e l a 10

Udział osób wykonujących pracę nakładczą wśród zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej

Wyszczególnienie	Lata			
	1970	1975	1980	1982
nakładcy w ogóle zatrudnionych	1,7	1,8	1,7	1,3
kobiety wykonujące pracę nakładczą w ogóle zatrudnionych kobiet	3,5	3,5	3,3	2,5
kobiety w ogóle wykonujących pracę nakładczą	82,7	83,5	83,9	82,5

Ź r ó d ł o: Obliczono na podstawie: Rocznik statystyczny 1983, tab. 7 (90), s. 57.

W przeprowadzonych przez nas badaniach praca w systemie nakładczym jako preferowana forma zatrudnienia wymieniana była dwa razy rzadziej niż praca na pół etatu. Zdaje się to potwierdzać sytuację jaką mamy w praktyce zatrudnienia. Niewielkie liczebności nie pozwalają na wyciąganie głębszych wniosków, są natomiast informacją o nieznacznym zainteresowaniu kobiet tymi formami zatrudnienia.

Interesowały nas także przyczyny wyboru określonych form zatrudnienia. Okazało się jednak, że znaczna część respondentek nie podała uzasadnienia swego wyboru. Szczególnie rzadko czyniły to kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Tylko 6,3% (40 kobiet) ogółu badanych nie podało preferowanych form zatrudnienia, a aż 72% (457 kobiet) nie uzasadniło swego wyboru.

Jak już wspomniano, respondentki zainteresowane były najbardziej ruchomym czasem pracy przy pełnym etacie. Rozkład odpowiedzi nie był zależny od ich stanu cywilnego i liczby dzieci. Od tych cech uzależnione było natomiast uzasadnienie wyboru preferowanej formy zatrudnienia. Spośród wszystkich respondentek ze średnim i zasadniczym wykształceniem, które umotywowały swój wybór najliczniejsze były odpowiedzi "możliwość zaplanowania dnia" (40,7%) oraz "względy rodzinne" (34,5%). Panny jednak częściej podawały pierwsze uzasadnienie (61,5%), mężatki natomiast drugie (45,3%). Ten drugi motyw częściej wymieniały kobie-

ty posiadające dzieci (50% kobiet posiadających dzieci, które udzieliły odpowiedzi).

Z zagadnieniem różnych form zatrudnienia wiąże się także odpowiedź na inne pytanie zawarte w ankiecie. Wiadomo, że podstawowym motywem jaki podają kobiety uzasadniając podjęcie pracy zawodowej jest motyw ekonomiczny. Wiele kobiet pracuje z konieczności. Interesowało nas zachowanie kobiet w przypadku poprawy ich sytuacji materialnej (np. większe zarobki męża). Najliczniejsze były odpowiedzi, z których wynikało, iż poprawa sytuacji materialnej nie miałaby wpływu na ich pracę zawodową 38,7%. Pracowałyby w dalszym ciągu. Zwraca natomiast uwagę znaczne zainteresowanie kobiet pracą na pół etatu. Trzecia część badanych wyraziła chęć podjęcia pracy w tym systemie. Przerwanie pracy w przypadku poprawy sytuacji materialnej zadeklarowało 21% respondentek. Kobiety widzą więc w pracy na pół etatu możliwość uzupełnienia budżetu rodzinnego, jednak sytuacja finansowa zmusza je do pracy w pełnym wymiarze godzin.

Rozkład odpowiedzi uzależniony był od poziomu wykształcenia. Najbardziej interesowały się pracą na pół etatu kobiety z wyższym wykształceniem (45,9%), następnie ze średnim (31,4%) i z zasadniczym (19,8%). Z kolei w grupie z wykształceniem zasadniczym najczęstsze były odpowiedzi "przerwałabym pracę" (28,3%). Zaledwie 10% respondentek z wyższym wykształceniem odpowiedziało w ten sposób. Zestawienie odpowiedzi podano w poniższej tabeli.

T a b e l a 11

Sytuacja materialna a praca zawodowa respondentek

Wykształcenie	Gdyby sytuacja materialna poprawiła się			Razem
	przerwałabym pracę	pracowałabym na pół etatu	nie miałoby to wpływu na moją pracę zawodową	
wyższe ^a	10,7	45,9	41,5	100,0
średnie ^a	25,3	31,4	37,5	100,0
zasadnicze ^a	28,8	19,8	36,9	100,0
Ogółem ^a	21,4	33,5	38,7	100,0

^a Udziały nie dopełniają się do 100, ponieważ część respondentek nie udzieliła odpowiedzi.

Badania odpowiedzi według innych cech wykazały, że uzależnione były one również od stanu cywilnego. Pracę na pół etatu najczęściej podjęłyby rozwiedzione (46,4%), następnie mężatki (36,9%), a najrzadziej panny (26,3%). Także zajmowane stanowisko było cechą różnicującą udzielane odpowiedzi. Większość kobiet pracujących na stanowiskach kierowniczych na przykład podała, że poprawa sytuacji materialnej nie miałaby wpływu na ich pracę zawodową (51,0%), za pracę na pół etatu opowiedziało się 35,9% tej grupy, a tylko 10% przerwałoby pracę. Wśród niekierowniczek udziwały poszczególnych odpowiedzi kształtowały się odpowiednio: 35,5%, 38,3% oraz 21,9%. Z kolei blisko 30% robotnic przerwałoby pracę, 20% pracowałoby na pół etatu, a dla 38% poprawa sytuacji materialnej nie miałaby wpływu na ich pracę zawodową. Trzeba dodać, że przerwaniem pracy były zainteresowane w większym stopniu niż pozostałe, kobiety mieszkające na wsi.

Badania dotyczące poglądów kobiet na zróżnicowanie form zatrudnienia prowadzone były już dawniej. Czy dostrzegamy istotne zmiany tych poglądów? Dla porównania przypomnimy wyniki niektórych wcześniejszych badań.

Zainteresowanie pracą w niepełnym wymiarze godzin i pracą nakładczą było między innymi przedmiotem badań przeprowadzonych w 1972 r. wśród włókniaerek²². Tylko niewiele ponad 1/4 badanych (26,8%) preferowało zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu, przy czym zwracano uwagę na konieczność zróżnicowania organizacji pracy w tym systemie. Zdecydowanie mniejszym zainteresowaniem cieszyła się praca nakładczą. Tylko 8,9% badanych wyraziło chęć na taki sposób zarobkowania. Były to najczęściej kobiety samotnie wychowujące dzieci. Nie będziemy tutaj omawiać ciekawej analizy badanych zagadnień, ponieważ chodzi nam przede wszystkim o pokazanie stosunku kobiet do różnych form zatrudnienia²³.

²² Materiały empiryczne zebrane w 1972 r. w drodze wywiadu kwestionariuszowego opracowano w Zakładzie Socjologii Przemysłu UL.

²³ Patrz: S. Dziecielska-Machnikowska, D. Dura, J. Stosunek kobiet do pracy w niepełnym wymiarze godzin, w systemie nakładczym oraz w usługach, [w:] Kobieta w rozwijającym się społeczeństwie socjalistycznym, praca zbiorowa pod red. S. Dziecielskiej-Machnikowskiej, Łódź 1975, s. 56-86.

W 1974 r. prowadzono w kilku ośrodkach w Polsce badania czynników aktywizacji zawodowej kobiet. Objęto nimi 3206 kobiet poszukujących pracy. Jednym z założeń badawczych było wysondowanie opinii respondentek na temat ich gotowości podjęcia pracy w niepełnym wymiarze godzin. Na pytanie w tej sprawie 31% kobiet odpowiedziało twierdząco. Drugą grupę zapytano o przyczyny odpowiedzi negatywnej. Najczęściej wymieniano zbyt niskie wynagrodzenie za pracę, trudności z umieszczeniem dziecka w żłobku czy przedszkolu. Kobiety, które skłonne były podjąć pracę w tym systemie stawiały warunki: korzystne zasady płacowe, wygodny rozkładu czasu pracy, łatwy dojazd. Jeszcze mniejsze było zainteresowanie pracą w systemie nakładczym. Tylko 19% badanych wyraziło gotowość podjęcia takiej pracy, jednak pod warunkiem korzystnych norm płacowych i wybranego rodzaju pracy (np. szycie). Odpowiedzi były w pewnym stopniu zróżnicowane w przekroju terytorialnym, ale wszędzie zainteresowanie tymi formami zatrudnienia nie było duże²⁴.

Interesujące nas sprawy były także jednym z przedmiotów badań przeprowadzonych w województwie łódzkim w 1976 r.²⁵ Co czwarta z badanych wówczas kobiet udzieliła odpowiedzi, że przerwałaby pracę zawodową, gdyby warunki rodzinne i materialne pozwoliły jej podjąć taką decyzję. Jednakże większość (61,2%) nie zadeklarowała ochoty na przerwanie pracy zawodowej, a 14,4% pracowałoby na pół etatu. Gdy do analizy wprowadzono cechy różnicujące badaną zbiorowość okazało się, że pracę przerwałoby 27,6% pracownic fizycznych wobec 7,9% pracownic umysłowych. Z kolei 28,3% pracownic umysłowych wybrałoby pracę w niepełnym wymiarze godzin wobec 11,8% drugiej grupy. Dodać trzeba, że

²⁴ Por. M. J a k u b o w i c z, Ekonomiczne i socjologiczne czynniki aktywizacji zawodowej kobiet, Studia i Materiały, IPiSS, Warszawa 1978, z. 3 (79), s. 40; Pośrednictwo pracy dla kobiet (wyniki w wybranych ośrodkach terenowych), praca zespołowa pod kierunkiem naukowym H. Mortimer-Szymczak, UŁ 1978, Zeszyty Naukowe UŁ, Seria III, nr 29, s. 75-77, 108-110.

²⁵ Były to badania ankietowe przeprowadzone w łódzkich zakładach przemysłu włókienniczego i gumowego, którymi objęto 942 kobiety. Por. H. M o r t i m e r - S z y m c z a k, J. F l o r c z a k - B y w a l e c, E. S a d o w s k a, Społeczno-ekonomiczne problemy aktywizacji zawodowej kobiet w Łodzi, Materiały i Studia, z. VIII, Rada Naukowa przy Prezydencie miasta Łodzi, Łódź 1977.

wśród kobiet z wyższym wykształceniem ani jedna nie chciała przerwać pracy, a blisko trzecia część podjęłaby pracę na pół etatu. Respondentki pytano również o najbardziej dogodną, z ich punktu widzenia, formę zatrudnienia. Zaproponowano takie same formy jak w poprzednio przedstawianym badaniu. Większość (61%) opowiedziała się za pracą na pełnym etacie według stałych godzin pracy. Pełnym etatem z elastycznymi godzinami pracy interesowało się 26,8% badanych, pracą nakładczą 7,6% i pracą na pół etatu 4,6%. Dwie ostatnie formy zatrudnienia były najczęściej wymieniane przez matki małych dzieci. Badania te pokazały więc także małe zainteresowanie kobiet pracą w niepełnym wymiarze godzin i pracą nakładczą.

Zdajemy sobie sprawę, że zbiorowości stanowiące przedmioty analiz w wymienionych badaniach nie były jednorodne pod względem cech demograficznych i zawodowych. Mimo to struktury odpowiedzi w tych badaniach są podobne. Zainteresowanie pracą na pół etatu i pracą nakładczą nie zmieniło się w istotny sposób. Jedyna wyraźna różnica, to znaczny wzrost udziału tej grupy kobiet, która chciałaby korzystać z elastycznego czasu pracy.

Analiza przeprowadzonych przez nas badań oraz porównanie ich wyników z wcześniejszymi badaniami na ten temat skłania do sformułowania kilku spostrzeżeń i wniosków dla przyszłej polityki zatrudnienia.

Zróżnicowanie form zatrudnienia powinno być w lepszy niż dotychczas sposób wykorzystane jako instrument polityki zatrudnienia. Należy zauważyć, że praca w niepełnym wymiarze godzin i praca nakładczą były dawniej (również w okresie kiedy prowadzono przytoczone dla porównania badania) przede wszystkim instrumentem likwidacji nadwyżek kobiecej siły roboczej na rynku pracy, a nie formą pomocy kobietom już pracującym i wychowującym małe dzieci²⁶. Obecnie instrument ten powinien spełniać inną rolę. W obecnych warunkach może stać się on instrumentem, który będzie łączył interes kobiet, zwłaszcza matek małych dzieci z interesem gospodarki. Znaczna liczba kobiet korzysta z urlopów wychowawczych borykając się z kłopotami finansowymi. Mogłyby

²⁶ Por. M. O l ę d z k i, Póletaty dla matek, "Życie Gospodarcze", 1973, nr 24.

one podejmować pracę zarobkową wtedy ktoś z członków rodziny, gdy jest w domu. Nie musi to być praca na pół etatu lecz na przykład tylko w wolne soboty. Mogą to być nocne dyżury dwa razy w tygodniu w przypadku pielęgniarek. Wymienione przykłady podaliśmy celowo. Chodzi bowiem o to, aby prace te były dla kobiet atrakcyjne finansowo, a zajmowały jak najmniej czasu. W warunkach malejących przyrostów zasobów siły roboczej takie rozwiązanie przyniosłoby korzyść także gospodarce. Mimo podwójnych wynagrodzeń za pracę w wolne soboty kobiety, które pracują przez cały tydzień niechętnie godzą się na pracę w tych dniach. Sobota bowiem jest z reguły przeznaczana na pracę w domu; bardziej cenią sobie czas spędzony z rodziną i odrobienie całotygodniowych zaległości domowych niż pieniądze. Te kobiety natomiast, które cały tydzień zajmują się domem chętnie poszłyby, jak sądzimy, raz w tygodniu do pracy, zwłaszcza za podwójną stawkę. Jest jeszcze jedna korzyść z takiego rozwiązania. Kobiety te mają określone kwalifikacje, nie trzeba więc przyuczać ich do zawodu tak jak w przypadku znacznej części kobiet, które wcześniej nie pracowały.

Powyższe dotyczy nie tylko kobiet na urloпах wychowawczych. Te, które kończą urlopy wychowawcze często stają przed problemem znalezienia opieki dla dziecka. Uważamy, że właściwie zorganizowana praca w niepełnym wymiarze godzin umożliwiłaby znacznej części kobiet godzenie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Chodzi przede wszystkim o to, aby zainteresować kobiety pracą na pół etatu. Należy zwiększyć atrakcyjność pracy w tym systemie wyrażającą się wyższymi płacami, różnorodnością oferowanych prac oraz zróżnicowaną organizacją czasu pracy. Bardzo ważne jest, aby oferowano coraz więcej takich stanowisk pracy, na których wymagane są wysokie umiejętności fachowe. Największe zainteresowanie tą formą zatrudnienia wykazały bowiem kobiety z wyższym wykształceniem. Z badań wynika, że nie są one zainteresowane przerwaniem pracy w przypadku polepszenia się ich sytuacji materialnej. Interesuje je natomiast praca w niepełnym wymiarze godzin. Wybierają ją częściej niż kobiety ze średnim i zasadniczym wykształceniem. Nie oznacza to, że cenią one pracę zawodową mniej niż kobiety o niższych kwalifikacjach, wręcz przeciwnie. Deklarując chęć podjęcia pracy na pół etatu wskazują one pośrednio na znaczenie pozamaterialnych motywów decydujących o

ich pracy zawodowej. Będą zarabiały mniej, ale nie stracą kontaktu z pracą, ze środowiskiem. Doceniają one także znaczenie zyskanego w ten sposób czasu, który będą mogły poświęcić domowi, dzieciom. Należy więc, opracowując program zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, wyodrębnić grupę kobiet z wyższym wykształceniem. Właściwa organizacja prac dla nich kryje bowiem oba interesujące nas aspekty zatrudnienia kobiet. Z jednej strony spowoduje wzrost racjonalności wykorzystania kobiecych zasobów pracy. Część kobiet o wysokich kwalifikacjach nie będzie musiała przerwać pracy w związku z koniecznością opieki nad małymi dziećmi. Jest także aspekt humanistyczny takiego programu - kobiety będą zadowolone, że nie musiały przerwać pracy, a jednocześnie będą miały więcej czasu dla domu. Znacznie trudniej podejmuje się bowiem decyzję o przerwaniu pracy jeśli jest ona ciekawa i jeśli wiadomo, że po powrocie do pracy trzeba będzie uzupełniać kwalifikacje, aby nie pozostawać w tyle za pozostałymi pracownikami.

Uważamy, że praca kobiet w niepełnym wymiarze godzin powinna stać się jednym ze źródeł pokrywania deficytu siły roboczej, mimo że kobiety nie wykazywały dotychczas większego zainteresowania tą formą zatrudnienia. Poza szczegółowym programem jaki należałoby w tym zakresie opracować ważne jest, aby kobiety zostały dokładnie poinformowane o możliwościach i korzyściach pracy w takiej formie.

Mówiąc o aktywności zawodowej kobiet należy zasygnalizować jeszcze jedno zagadnienie, choć nie było ono przedmiotem naszych badań. Często nie pamięta się o tym, że kobiety i te pracujące zawodowo i te, które pozostają w domu świadczą wiele usług na rzecz własnej rodziny²⁷. Wartość ich jest znaczna. Należy o tym pamiętać uruchamiając instrumenty aktywizacji zawodowej kobiet. Część prac wykonywanych przez nie w domu powinny bowiem wtedy przejąć wyspecjalizowane służby. Wartość pracy domowej, często deprecjonowanej wobec pracy zawodowej, jest - jak

²⁷ Por. T. Przeciśzewski, Sfera społeczna gospodarki a syntetyczne mierniki rozwoju społeczno-ekonomicznego, "Ekonomista", 1982, nr 1/2.

wynika z badań - bardzo wysoka²⁸. Znaczenie zajęć wykonywanych w domu szczególnie wzrosło w warunkach trudnej sytuacji gospodarczej i występujących braków rynkowych.

Jeśli chodzi o pracę nakładczą, to nie widzimy tak dużych możliwości wykorzystania tej formy w praktyce. Wynika to nie tylko z małego zainteresowania kobiet, ale przede wszystkim z humanistycznych aspektów pracy. Forma ta jest w wielu przypadkach koniecznością. Dotyczy to zwłaszcza osób niepełnosprawnych i kobiet, które nie mają żadnych możliwości zapewnienia opieki dzieciom. Wykonywanie pracy zarobkowej w domu stwarza szereg problemów związanych z układaniem współżycia w rodzinie, z organizowaniem odpoczynku. Kobiety często wolą wyraźny podział dnia na pracę zarobkową oraz obowiązki domowe i czas wolny; cenią sobie również kontakt z ludźmi, którego nie daje praca nakładcza. Uważamy, że praca nakładcza winna być wprowadzana zgodnie z zapotrzebowaniem na nią. Stanowi ona bowiem jedyną formę zarabkowania dla tych kobiet, które znajdują się w sytuacji uniemożliwiającej pracę poza domem.

Z badań wynika, że kobiety najchętniej pracowałyby na pełnym etacie z ruchomym czasem pracy. Ta więc forma zatrudnienia powinna w najbliższym czasie stać się przedmiotem zainteresowań przedsiębiorstw i wydziałów zatrudnienia. Wprowadzenie elastycznego czasu pracy na szerszą skalę wymaga znacznych wysiłków organizacyjnych. Należy jednak je podjąć, aby przeciążonym obowiązkami kobietom ułatwić choć trochę godzenie podwójnej roli (aspekt humanistyczny). W możliwości wyboru kryją się bowiem humanistyczne aspekty pracy.

8. Podsumowanie i wnioski

Wszystkie zagadnienia, które były przedmiotem powyższej analizy są ze sobą powiązane. Dotyczą one dwóch grup problemów. Jedna wiąże się z okresem przygotowywania do zawodu i obejmuje czas do momentu podjęcia pracy zawodowej. Druga, to okres aktyw-

²⁸ Por. L. S z c z e r b i ń s k a, Porównanie wyceny pracy zawodowej i domowej kobiet, "Wiadomości Statystyczne" 1983, nr 4.

ności zawodowej. Na szczególną uwagę zasługuje tutaj właściwe gospodarowanie kobiecymi zasobami pracy oraz ułatwianie im godzenia funkcji zawodowych z obowiązkami domowymi. Przeprowadzona analiza upoważnia do sformułowania pewnych uogólnień i wniosków.

1. Należy uruchomić system aktywnego oddziaływania na zmiany indywidualnych preferencji wyboru kierunku kształcenia celem zbliżenia ich do preferencji społecznych. Rolę tę mogłyby spełniać właściwie zorganizowane poradnictwo zawodowe. Efektem jego działań powinna być również zmiana feminizacji zatrudnienia w niektórych zawodach.

2. Trzeba opracować system motywacji dla doskonalenia kwalifikacji. Racjonalizacja zatrudnienia wymaga stałego uzupełniania wiedzy przez pracowników. Każdy jednak powinien wiedzieć jakie będą efekty jego wysiłków. Ma to szczególne znaczenie w przypadku kobiet, które z wielkim trudem wygospodarowują czas na doksztalcenie nie przynoszące, jak często mówią, żadnych efektów. Różne kursy i szkolenia, które organizowane są dla pracowników powinny przynajmniej poszerzyć ich wiedzę na temat wykonywanego zawodu lub ogólnych zagadnień związanych z funkcjonowaniem gospodarki.

3. Władze terenowe w porozumieniu z decydentami centralnymi powinny kształtować strukturę szkolnictwa zasadniczego i średniego w taki sposób, aby szkoły te kształciły przede wszystkim na potrzeby miejscowe. Szczególne znaczenie ma to w przypadku kobiet. One bowiem charakteryzują się mniejszą niż mężczyźni mobilnością. Brak odpowiedniej pracy w miejscu zamieszkania lub w jego pobliżu jest często przyczyną podejmowania pracy w innym niż wyuczony zawodzie. Wiąże się to ze zmniejszeniem przydatności zawodowej, z mniejszą satysfakcją z wykonywanej pracy. Jednocześnie prowadzi do utrzymywania się w jednych rejonach względnie stałych nadwyżek kadr kwalifikowanych przy istnieniu niedoborów w innych. Jest to więc niekorzystne zarówno z punktu widzenia kobiet jak i gospodarki.

4. Wyniki dotyczące motywów podejmowania pracy zawodowej przez kobiety potwierdzają w zasadzie rezultaty wcześniejszych badań. Dominowały motywy ekonomiczne, przy czym ich znaczenie umocniło się. Łączymy to z sytuacją społeczno-ekonomiczną w kraju w okresie przeprowadzania badań.

5. Znaczna część respondentek (41,2% mężatek, 45,6% matek) dostrzega niekorzystny wpływ pracy zawodowej na wywiązywanie się z obowiązków domowych. Najczęściej wymieniane trudności sprowadzały się do braku czasu dla rodziny (50% - 70% odpowiedzi w zależności od wykształcenia) oraz kłopotów z zakupami (15% odpowiedzi). Oznacza to, że wciąż aktualny, choć nie nowy, jest problem właściwej organizacji tzw. usług dla rodziny oraz szukanie innych rozwiązań ułatwiających kobietom wywiązywanie się z podwójnych obowiązków.

6. Należy opracować program zatrudnienia kobiet uwzględniający różnicowane formy zatrudnienia. Ogólne zasady tego systemu winny być sformułowane centralnie, szczegółowe rozwiązania trzeba różnicować w zależności od możliwości i potrzeb oraz specyfiki gospodarki w poszczególnych województwach. Z badań wynika, że większość kobiet najchętniej pracowałaby na pełnym etacie z ruchomym czasem pracy. Ta forma zatrudnienia powinna więc stać się przedmiotem większego niż dotychczas zainteresowania przedsiębiorstw i wydziałów zatrudnienia. Szczególną uwagę przywiązujemy do szerszego uwzględnienia w tym programie pracy w niepełnym wymiarze godzin. Trzeba jednak zwiększyć atrakcyjność miejsc półetatowych. Ważne jest, aby oferowano coraz więcej takich stanowisk, na których wymagane są wysokie umiejętności. Największe zainteresowanie tą formą zatrudnienia wykazały bowiem respondenci z wyższym wykształceniem. Właściwa organizacja pracy dla tej grupy kobiet kryje w sobie oba interesujące nas aspekty zatrudnienia. Praca w niepełnym wymiarze czasu może stać się jednym ze źródeł pokrycia deficytu siły roboczej. Konieczne jest jednak, aby informacje o możliwościach i korzyściach z takiej pracy dotarły do potencjalnych kandydatek na te miejsca pracy.

Jeśli chodzi o pracę nakładczą, to nie widzimy tak dużych możliwości wykorzystania tej formy w praktyce. Wynika to przede wszystkim z humanistycznych aspektów pracy. Kobiety często wolą wyraźne wyodrębnienie czasu na pracę zarobkową, doceniają także kontakt z ludźmi, którego nie daje praca nakładcza. Uważamy, że należy organizować tę pracę wtedy, kiedy jest zapotrzebowanie na nią.

Należy dodać, że właśnie w możliwości wyboru formy zatrudnienia kryją się humanistyczne aspekty pracy.

Procesu aktywizacji zawodowej kobiet nie da się cofnąć, ponieważ czynniki, które ten proces zrodziły nie przestaną działać. Należy natomiast, znając jego przebieg i konsekwencje, zapobiegać negatywnym zjawiskom, które mu towarzyszą. Trzeba dążyć do optymalnego wykorzystania wiedzy kobiet w procesach rozwojowych kraju, przy uwzględnieniu aspiracji i oczekiwań awansowych kobiet oraz znaczenia, jakie w hierarchii wartości współczesnych kobiet zajmuje praca zawodowa. Jednocześnie należy stwarzać optymalne warunki sprzyjające osiągnięciu harmonijnej realizacji ról zawodowych i rodzinnych przez kobiety. Sytuację kobiet należy rozpatrzyć w całokształcie polityki zatrudnienia nie gubiąc przy tym specyfiki tej problematyki. Chodzi właśnie o specyfikę, a nie o wszelkie sprawy związane z zatrudnieniem kobiet.